MISSION ACCOMPLIE ? 40 ANS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : ABOUTISSEMENTS ET REVERS

WENDY CUKIER

Wendy Cukier est l'une des plus grandes spécialistes canadiennes des technologies de rupture, des processus d'innovation et de la diversité. Elle a rédigé plus de 200 articles sur la technologie, l'innovation et la gestion et est coauteur du best-seller *Innovation Nation: Canadian Leadership from Java to Jurassic Park*. Elle est la fondatrice du Diversity Institute de l'université Ryerson, qu'elle a créé en 1999 et a dirigé des projets visant à promouvoir la participation et l'avancement des groupes sous-représentés. Mme Cukier a aidé des organisations à devenir plus inclusives grâce à des programmes novateurs tels que DiversityLeads, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines, qui suit les progrès, les obstacles et les stratégies fondées sur des données probantes pour promouvoir la diversité dans les organisations.

Au cours de son mandat de cinq ans en tant que vice-présidente de la recherche et de l'innovation de l'université Ryerson, elle a transformé son unité afin de soutenir la croissance de la recherche et de promouvoir l'innovation et la commercialisation. Sous sa direction, la recherche et les partenariats se sont développés, entraînant une augmentation du financement externe de plus de 60 % en cinq ans.

Auparavant, Mme Cukier a été la première doyenne associée de la Ted Rogers School of Management, où elle a dirigé le développement de nouveaux programmes de MBA, et a élargi considérablement les activités de recherche et obtenu l'accréditation de l'Association for the Advancement of Collegiate Schools of Business. Elle continue d'enseigner et d'encadrer des étudiants dans plusieurs programmes de l'université

Ryerson. Bénévole active, son travail a été largement reconnu pour son impact. Elle a reçu la Croix du Gouverneur général, l'une des plus hautes distinctions civiles du Canada. Elle a également été nommée l'une des 100 anciens étudiants de l'Université de Toronto qui ont façonné le siècle, a été sélectionnée en 2013 comme l'une des 25 meilleures femmes d'influence du Canada et a été choisie en 2010 comme l'une des 25 Canadiennes transformatrices par The Globe and Mail, La Presse et CTV. Plus récemment, elle a reçu le prix Harry Jerome Diversity Award de la Black Business Professional Association et, en novembre 2016, elle est devenue membre de la Société géographique canadienne.

Mme Cukier est titulaire d'une maîtrise et d'un MBA de l'Université de Toronto, ainsi que d'un doctorat de la Schulich School of Business de l'Université York. Elle a également reçu un doctorat honorifique de l'Université Laval en médecine, dentisterie et soins infirmiers, ainsi qu'un doctorat honorifique en droit de l'Université Concordia.

INTRODUCTION

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée en 1986, impose aux employeurs des organisations soumises à la réglementation fédérale et comptant au moins 100 employés, ainsi qu'aux sous-traitants fédéraux, d'identifier et de supprimer les obstacles à l'emploi des employés appartenant à quatre « groupes désignés » : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles[1], bien que les termes aient été actualisés pour désigner les « personnes racisées » et les peuples indigènes, compte tenu de l'évolution des normes[2]. La loi exige également la divulgation des politiques, mais le reporting et le monitoring des politiques ne se fait pas de manière uniforme[3].

L'IMPACT SUR LE PROGRÈS ET LES INSUFFISANCES

Les effets de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont fait l'objet de débats. Preuve en est qu'elle a suscité une plus grande attention pour fixer des objectifs, suivre la représentation et élaborer des stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion et que, par conséquent, les secteurs soumis à la loi ont tendance à avoir une plus forte représentation des groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation

1 Employment Equity Act, SC 1995, c 44. https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401.

2 National Research Council Canada. (2023, April 27). Employment Equity Annual Report 2021-2022. Government of Canada. https://nrc.canada.ca/en/corporate/planning-reporting/employment-equity-annual-report-2021-2022.

3 Public Service Alliance of Canada. (2022). *Employment Equity Act Review Report: What we heard*. Public Service Alliance of Canada. https://psacunion.ca/sites/psac/files/2022-psac-employmentequityactreview_en_0.pdf.

et dans les rôles de direction que les secteurs non soumis à la loi. Par exemple, le *Rapport annuel sur le rendement 2023 en matière de diversité des genres et de leadership*[4] du Projet Prospérité a révélé que les femmes étaient davantage représentées dans les postes de direction dans les secteurs de la finance et de l'assurance ainsi que du transport et de l'entreposage (industries assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) que dans le secteur manufacturier (qui n'est pas assujetti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) (voir Tableau 1).

En même temps, tout indique que la représentation s'améliore, mais pas aux postes les plus élevés, que les écarts de salaires diminuent, mais qu'ils subsistent, en particulier pour les personnes ayant des identités intersectionnelles, et qu'il y a encore des défis à relever en ce qui concerne la ségrégation professionnelle, l'accès aux ressources et aux services, et à un bon nombre des catalyseurs de la richesse générationnelle[5,6,7,8,9,10]. La sous-représentation est encore plus prononcée pour les femmes racisées. Par exemple, à Toronto, où il y a plus de femmes racisées que de femmes non racisées dans la population générale, les femmes non racisées sont 12 fois plus nombreuses que les femmes racisées à occuper des postes de direction dans les entreprises par un ratio de 12:1[11].

Toutefois, ce que l'on sait à ce jour, c'est que le taux d'atteinte des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale (SPF) au niveau national a fluctué entre 1987 et 2020 (voir Figure 1). Alors qu'il a eu tendance à augmenter au cours de cette période pour les peuples autochtones, les personnes racisées et les personnes handicapées, ce qui indique une évolution positive de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale depuis 1986, il a chuté, en particulier pour les femmes au cours de la période COVID-19.

Un écart important dans la loi réside également

4 The Prosperity Project. (2023). *2023 Annual Report Card on Gender Diversity and Leadership*. The Prosperity Project. https://blog.canadianprosperityproject.ca/wp-content/uploads/2023/02/TPP_ARC_2023_EN.pdf.

5 England, K. (2014). Chapter 4. Women, intersectionality, and employment equity. In Agocs, C. (Ed.), *Employment equity in Canada: The legacy of the abella report* (pp. 71-98). University of Toronto Press.

6 Rioux, M. & Patton, L. (2014). Chapter 6. Employment equity and disability: Moving forward to achieve employment integration and fulfill promises of inclusion and participation. In Agocs, C. (Ed.), *Employment equity in Canada: The legacy of the abella report* (pp. 133-155). University of Toronto Press.

7 Devillard, S., Bonin, G., Madgavkar, A., Krishnan, M., Pan, T., Zhang, H., & Ng. M. (2019). *Women matter. The present and future of women at work in Canada*. McKinsey Company. www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/the-present-and-future-of-women-at-work-in-canada-vf.pdf.

8 Canadian Women's Foundation. (2021). *Resetting Normal: Gender, Intersectionality and Leadership*. Canadian Women's Foundation. https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2021/04/Resetting-Normal-Gender-Intersectionality-and-Leadership-Report-Final-EN.pdf.

9 UN Women. (2020). *COVID-19 and Women's Leadership: From an Effective Response to Building Back Better*. UN Women. www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-COVID-19-and-womens-leadership-en.pdf.

10 Ng, E., Sultana, A., Wilson, K., Blanchette, S., & Wijesingha, R. (2021). *Building inclusive workplaces*. Public Policy Forum, Diversity Institute, Future Skills Centre. https://fsc-ccf.ca/research/building-inclusive-workplaces.

11 Cukier, W., Latif, R, Atputharajah, A., Parameswaran, H., & Hon, H. (2020). *Diversity Leads – Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*. Diversity Institute. www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.

TABLEAU 1. REPRÉSENTATION DES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉ AU CANADA.

	FINANCES ET ASSURANCES	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	EXTRACTION MINIÈRE, EXPLOITATION EN CARRIÈRE, ET EXTRACTION DE PÉTROLE ET DE GAZ, ET SERVICES	COMMERCE DE DÉTAIL	TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	SERVICES PUBLICS
Les adminstrateurs des sociétés	39 %	36 %	23 %	32 %	49 %	44 %
La haute direction	35 %	25 %	18 %	33 %	34 %	37 %
Les cadres supérieurs	42 %	20 %	31 %	47 %	37 %	42 %

Source : Le Projet Prospérité. (2023). *Le Rapport annuel sur le rendement 2023 en matière de diversité des genres et de leadership*. Le Projet Prospérité. https://blog.canadianprosperityproject.ca/wp-content/uploads/2023/02/TPP_ARC_2023_EN.pdf.

dans la définition actuelle des « membres des minorités visibles », qui sont considérés comme des « personnes, autres que les peuples autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche »[12]. Selon le recensement canadien de 2021, 26,5 % de la population canadienne appartient à une minorité visible[13], ce qui inclut les Sud-Asiatiques, les Chinois, les Noirs, les Philippins, les Arabes, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest, les Coréens et les Japonais, entre autres groupes. Cette large catégorisation des « minorités visibles » au sens de la loi cache les différences significatives entre ces groupes en termes de démographie, d'emploi, de revenus et de discrimination. Par exemple, il existe une différence significative dans le processus de recrutement des candidats noirs sur le marché du travail, notamment en termes de taux de réussite des candidats lors de la présélection organisationnelle, de l'évaluation et de la nomination – ce qui s'ajoute au fait qu'aucune autre minorité visible ne connaît le même niveau d'attrition (par exemple, la demande d'emploi jusqu'à l'étape de la nomination pour les candidats noirs passe de 10,3 % à 6,6 %)[14]. En outre, il existe des preuves de l'existence d'un racisme anti-Noirs, puisque des rapports suggèrent que les employés noirs âgés de plus de 15 ans font l'objet d'une discrimination injuste sur le lieu de travail[15].

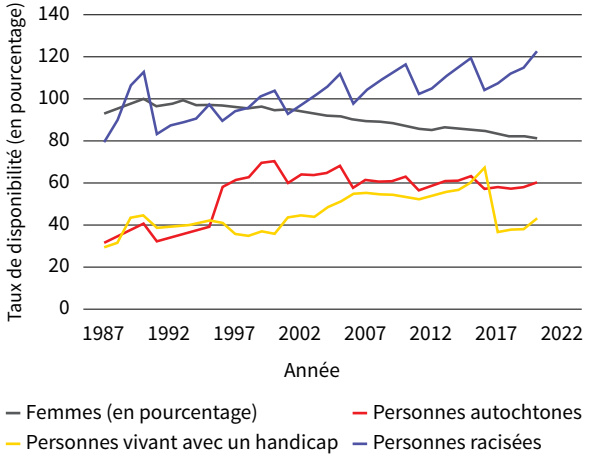
12 Employment Equity Act, SC 1995, c 44. https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401.

13 Statistics Canada. (2022, November 26). *Visible minority and population group by generation status: Canada, provinces and territories, census metropolitan areas and census agglomerations with parts*. Statistics Canada. https://doi.org/10.25318/9810032401-eng.

14 Public Service Commission of Canada. (n.d.). *Audit of Employment Equity Representation in Recruitment*. Public Service Commission of Canada. www.canada.ca/content/dam/psc-cfp/documents/publications/audit-ee/audit-ee-eng.pdf.

15 Statistics Canada. (2020). *Canada's Black Population: Education, labour and resilience*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-657-x/89-657-x2020002-eng.pdf?st=KDHjG178.

FIGURE 1. TAUX D'ATTEINTE DES GROUPES DÉSIGNÉS AU TITRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU CANADA DE 1987 À 2020.



Source : Emploi et développement social Canada. (2022, 13 août). *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : Rapport annuel 2021. www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/2021-annual.html#chart1.

DÉFINITIONS

Les critiques formulées à l'encontre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont mis en évidence son incapacité à actualiser les définitions juridiques des groupes désignés afin de refléter les normes sociales actuelles. Par exemple, le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale a estimé que l'utilisation de l'expression « minorité visible » était contraire aux buts et objectifs de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale[16]. Cette catégorie occulte des différences importantes dans les expériences des différents groupes qui la composent–par exemple ceux qui s'identifient comme Chinois par rapport aux Noirs, un risque reconnu lors de la rédaction de la loi[17]. En outre, les rapports établis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* considèrent les peuples autochtones comme un seul groupe, au lieu d'adopter une approche plus nuancée, fondée sur des distinctions, qui reconnaît les Premières nations, la nation métisse et les Inuits comme des communautés distinctes, détentrices de droits et ayant leur propre histoire[18]. La loi n'inclut pas non plus les personnes 2SLGBTQ+, bien qu'elles gagnent moins et qu'elles soient plus susceptibles d'être victimes de discrimination au travail et de rencontrer des obstacles pour trouver un emploi et y progresser, par rapport aux personnes hétérosexuelles[19].

Jusqu'à récemment, les données ventilées concernant les personnes racisées et autochtones employées dans l'administration publique fédérale

16 Edwards, S. (2011, July 5). «Canada ready to spar with UN over 'visible minorities.» *National Post*. https://nationalpost.com/news/canada/canada-ready-to-spar-with-un-over-visible-minorities.

17 Taylor, P.S. (2022, February 19). «It's Time to Abolish the Absurd (and Slightly Racist) Concept of "Visible Minorities."» *C2C Journal*. https://c2cjournal.ca/2022/02/its-time-to-abolish-the-absurd-and-slightly-racist-concept-of-visible-minorities.

18 Department of Justice Canada. (2021, September 1). *Principles respecting the Government of Canada's relationship with Indigenous peoples*. Government of Canada. https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/principles-principes.html.

19 Statistics Canada. (2022, October 4). *Labour and economic characteristics of lesbian, gay and bisexual people in Canada*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00003-eng.htm.

n'étaient disponibles que par le biais des données de recensement tous les cinq ans[20]. Toutefois, en 2020, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a fourni des données ventilées (par exemple, des statistiques sur l'emploi et le revenu pour les groupes intersectionnels) relatives à la diversité de la fonction publique dans le cadre de son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada[21,22].

Les définitions doivent être mises à jour afin que les catégories de groupes méritant l'équité soient plus précises et plus inclusives pour lutter efficacement contre les inégalités systémiques[23].

LE MONITORING ET LA MISE EN ŒUVRE

Les critiques font remarquer que la loi n'a pas abordé la question de la mise en œuvre d'une capacité de suivi et d'application efficace et aussi des sanctions vis à vis des organisations qui n'applique pas l'équité en matière d'emploi[24]. Bien que les entreprises fassent des rapports, il n'y a pas de conséquences si elles n'affichent pas des progrès. Par exemple, une enquête récente menée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour conseiller le groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a révélé que plus de 70 % des employés ne savaient pas quelles avaient été les initiatives mises en place par l'employeur pour promouvoir l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail, et que près de 25 % d'entre eux n'étaient pas sûrs que ces initiatives aient existé[25]. En termes de représentation, seuls 41,3 % des répondants racisés estiment que leur lieu de travail est représentatif des travailleurs racisés. L'enquête a également révélé que les peuples autochtones (33,59 %) et les personnes ayant un handicap (34,09 %) étaient peu représentés[26]. L'AFPC recommande donc de combler ces lacunes et d'harmoniser cette loi avec d'autres lois, comme la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Loi sur la gestion des finances publique*, afin que toutes les lois se renforcent et s'appuient les unes les autres[27].

20 Griffith A. (2020). *What new disaggregated data tells us about federal public service diversity.* Policy Options. https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/what-new-disaggregated-data-tells-us-about-federal-public-service-diversity.

21 Griffith A. (2020). *What new disaggregated data tells us about federal public service diversity.* Policy Options. https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/what-new-disaggregated-data-tells-us-about-federal-public-service-diversity.

22 Treasury Board of Canada Secretariat. (March 30, 2023). *Employment equity in the public service of Canada for fiscal year 2021 to 2022*. Government of Canada. www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/diversity-inclusion-public-service/employment-equity-annual-reports/employment-equity-public-service-canada-2021-2022.html#toc-5.

23 Boisvert, N. (2021, July 14). For the first time in decades, major changes are coming to Canada's workplace equity laws. *CBC News*. www.cbc.ca/news/politics/employment-equity-task-force-1.6103132.

24 Agocs, C. (2002). Canada's employment equity legislation and policy, 1987–2000: The gap between policy and practice. *International Journal of Manpower, 23*(3), 256–276. https://doi.org/10.1108/01437720210432220.

25 Public Service Alliance of Canada. (2022). *Employment Equity Act Review Report: What we heard*. Public Service Alliance of Canada. https://psacunion.ca/sites/psac/files/2022-psac-employmentequityactreview_en_0.pdf.

26 Public Service Alliance of Canada. (2022). *Employment Equity Act Review Report: What we heard*. Public Service Alliance of Canada. https://psacunion.ca/sites/psac/files/2022-psac-employmentequityactreview_en_0.pdf.

27 Public Service Alliance of Canada. (2022). *Employment Equity Act Review Report: What we heard*. Public Service Alliance of Canada. https://psacunion.ca/sites/psac/files/2022-psac-employmentequityactreview_en_0.pdf.

La loi a aussi été critiquée, tout comme d'autres modèles se « conformer ou s'expliquer », parce qu'elle permet aux organisations de fixer des objectifs au lieu d'établir des quotas[28].

LA VOIE À SUIVRE

Reconnaissant la nécessité d'aborder ces questions, le gouvernement du Canada a créé le groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, chargé de collaborer avec les parties prenantes pour déterminer comment la loi pourrait être modernisée afin d'inclure davantage de groupes méritant l'équité en matière d'emploi. Toutefois, il reste à déterminer comment la loi sera formulée à l'issue de l'examen et dans quelle mesure les personnes appartenant à d'autres groupes méritant l'équité, telle que les personnes aux identités croisées, seront prises en compte.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit continuer à tirer parti de ses points forts[29]. Par exemple, en 2021, la *Loi sur l'équité salariale* a introduit des mesures de déclaration des écarts de rémunération afin de combler les écarts de rémunération qui subsistent pour les quatre groupes désignés[30]. Bien que ses effets soient limités à une petite partie des travailleurs canadiens, l'écart de rémunération auquel sont confrontées les femmes, par exemple, sera probablement réduit[31,32].

Il est également essentiel de veiller à ce que les entreprises soumises à la loi puissent disposer de stratégies efficaces. Les travaux visant à élaborer des normes et des lignes directrices complètes à l'appui du Défi 50–30 peuvent être utiles. Ce défi rassemble plus de 2 000 entreprises et organisations de défense de la diversité, dans le but d'accroître la représentation sur les lieux de travail en atteignant la parité hommes-femmes (50 % de femmes et/ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et en ayant 30 % des membres de leurs conseils d'administration et/ou de leurs cadres supérieurs issus de groupe ayant droit à l'équité[33]. Alors que le Canada continue à faire valoir sa diversité, les obstacles systémiques doivent être abordés et surmontés afin de créer l'équité et de faire bénéficier tous les Canadiens des avantages économiques[34].

28 Ofrath, N., & Cukier, W. (2021). *Moving Forward: Advancing Diversity on Boards and in Senior Management in the Canadian Financial Sector.* Diversity Institute. Internal Report.

29 Employment and Social Development Canada. (2021). *Employment Equity Act – Annual report 2021*. Government of Canada. www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/2021-annual/EEAR-2021-Report-PDF-3357-EN.pdf.

30 Employment and Social Development Canada. (2021). *Employment Equity Act – Annual report 2021*. Government of Canada. www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/2021-annual/EEAR-2021-Report-PDF-3357-EN.pdf.

31 Pay Equity Act, S.C., c. 27. (2018). https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/.

32 Boisvert, N. (2021, July 11). Canadian women make 89 cents for every dollar men earn: Can new federal legislation narrow that gap? *CBC News*. www.cbc.ca/news/politics/pay-equity-legislation-1.6097263.

33 Innovation, Science and Economic Development Canada. (2023, May 4). *The 50–30 Challenge: Your diversity advantage.* Government of Canada. https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage.

34 Innovation, Science and Economic Development Canada. (2021, December 13). *The 50–30 Challenge prospectus*. Government of Canada. https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/programs-and-initiatives/50-30-challenge-prospectus.

OBSERVATIONS FINALES

Bien que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ait contribué à renforcer la position des femmes, des peuples autochtones, des personnes handicapées et des personnes racisées depuis sa mise en œuvre en 1986, de nombreux Canadiens se heurtent encore à des obstacles en matière d'emploi. Pourtant, il existe d'importantes possibilités d'améliorer l'équité en matière d'emploi, d'éduquer et de sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes, de corriger les perceptions erronées sur les groupes méritant l'équité et d'atténuer les préjugés conscients et inconscients afin de promouvoir la diversité sur le lieu de travail et l'inclusion au sein la population active canadienne.